

研究ノート

イギリス公共部門における職務評価制度

森 ます美

Job Evaluation Schemes in the Public Sector in the UK

Masumi Mori

1. はじめにー“WWN・ILO への旅”に参加

2007年9月8日から15日まで私も会員であるワーキング・ウィメンズ・ネットワーク（以下、WWNと省略）主催の“WWN・ILO への旅”に参加した¹。この企画の最初の提案者が私であったこともあり、計画の段階から関わってきた。スケジュールは、表1のとおりである。参加希望者は、当初予定を大きく上回り、東京・名古屋・大阪・福岡在住の研究者、弁護士、現・元女性労働者計23名の会員が全日程に参加した。

“ILO への旅”の第1の目的は、文字通り、ジュネーブのILO本部を訪れることであった。日本はすでに1967年にILO第100号条約（「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」）を批准したが、40年を経た今日においても依然として大きな男女間賃金格差が残り、同一価値労働同一賃金原則を明記した立法上の措置は何ら採られていない。

ILO条約勧告適用専門家委員会は、2007年の日本政府に対する「個別意見」（CEACR 2007）で、この実情を指摘し、「継続する大きな賃金のジェンダー格差に鑑み、委員会は、政府が本条約の十分な適用を保障するために、男女同一価値労働同一報酬原則に立法上の表現を付与することを考慮すること、この点に関するいかなる展開をも次回の報告で示すことを望む」と述べて、第100号条約の日本における立法化を促している。

9月10日にILO本部で国際労働基準局平等・移民労働者・先住民チームのコーディネーターであるShauna Olneyさんと面談した私たち一行は、当時、東京高等裁判所で係争中であった兼松男女賃金差別事件をはじめ個別企業における男女間賃金格差の実情を具体的

1 9月15日で“WWN・ILO への旅”のスケジュールは終了したが（大学の教員研究費と私費で参加）、翌16日から18日までの3日間、筆者が研究代表を務める科学研究費による“イギリス調査”に参加した（研究課題「日本における同一価値労働同一賃金原則の実施システムの構築ー男女平等賃金に向けてー」）。ロンドンを拠点とするイギリス調査は、科研費研究グループの労働法を専攻する研究分担者および研究協力者が実施した。実施期間は9月15日～23日。この調査のなかで筆者は、17日（午前）Kings CollegeでのAileen McColgan教授（Professor of Human Rights Law and Barrister）とのミーティング、同日（午後）ACAS本部訪問、18日（午後）UNISON本部訪問に参加した。

表1 “WWN・ILO への旅” スケジュール

9月8日(土)	日本出発ージュネーブ着
9月10日(月)	国連人権高等弁務官事務所にて
10:00~11:30	国連・社会権規約委員会 書記官 Wan-Hea Lee さんとミーティング
14:00~15:30	国連・自由権規約委員会 書記官 Patrice Gillibert さんとミーティング
15:30~17:00	国連・高等弁務官・ジェンダー・コーディネーター Melinda Ching Simon さんとミーティング
9月11日(火)	
10:00~11:00	ILO 本部にて 国際労働基準局 平等・移民労働者・先住民チームコーディネーター Shauna Olney さんとミーティング
14:00~16:00	宿舎 ジョン・ノックス会議室にて NGO: Women's International League for Peace and Freedom (WILPF) 事務局長 Susi Snyder さん他3名と交流集会
9月12日(水)	ジュネーブからマンチェスターに移動
9月13日(木)	UNISON North West Regional Center にて
10:00~15:00	ユニソン(地方公務員労働組合)北西地区本部主催のセミナー 1) 歓迎の挨拶 Steve StotoーRegional Secretary UNISON 2) WWN プレゼンテーション「WWNと日本における男女平等賃金の現状」 3) 「労働組合と平等賃金実現への戦略」Carla Bennett - Thompson Solicitors 4) 「平等賃金と ACAS の役割」Gill McCarthy - Regional Director ACAS 5) 「同一賃金を達成する戦略における労働組合の役割」 Keith Westley - UNISON Regional Officer 6) 「the Joss & Others Vs Cumbria County Council 訴訟の概要」 Sharon Mee - UNISON Regional Officer 7) 質疑と討論 8) 閉会の挨拶ーWWN からのお礼の挨拶
9月14日(金)	マンチェスターからロンドンに移動
15:00~17:00	ILO 条約勧告適用専門家委員会委員 Laura Cox 判事と面談(王立高等裁判所にて森を含む研究者・弁護士等5名が参加)
9月15日(土)	
12:00~14:00	ロンドン雇用審判所 Vivienne Gay 判事と懇談(中国城大酒楼 Imperial Chaina にて)
18:00~21:00	ロンドン在住の WWN 会員らと懇親会

なデータで提示し、日本における同一価値労働同一賃金原則の立法化の必要性を訴えた。ILO 訪問の目的は、これらのアピールが2007年11月に開催される条約勧告適用専門家委員会でも有効に活かされ、2008年には前年以上にインパクトのある「個別意見」が日本政府に対して出されることにあった。“旅”の後半に訪れたロンドンで、イギリスから条約勧告適用専門家委員会に委員として参加されている王立高等裁判所の Laura Cox 判事を訪問したのも同様の目的からである。

“ILO への旅”の第2の目的は、後半に訪れたイギリスにおける同一価値労働同一賃金原則の実施状況を把握し、男女平等賃金を求める運動と経験から学ぶことであった。この目的は、9月13日に訪れたイギリス最大の公務員労働組合ユニソン(UNISON)の北西地

区本部 (UNISON North West Regional Center, 所在地マンチェスター) が私たちのために 1 日を掛けて開催して下さったセミナーで多くの情報を得ることによって達成された²。

このセミナーでは、UNISON からの報告だけでなく、私たちの要望を組み入れて、同一賃金請求の斡旋や仲裁にあたる行政機関 ACAS (Advisory Conciliation and Arbitration Service: 助言・斡旋・仲裁サービス) の活動状況についても合わせて報告を聞くことができた (表 1 参照)。

本研究ノートの課題は、上述の第 2 の目的と関わって、男女平等賃金実現の土台となっているイギリスの公共部門における職務評価制度に焦点を当てて検討することである。その一つは、1997年にユニソンとイギリス一般労組 (Britain's General Union: GMB)、運輸一般労組 (Transport and General Worker's Union: TGWU) の三労組と雇用主である地方自治体との間で締結された「全国統一地位協約 (National Single Status Agreement)」に基づく地方公務員を対象とする全国統一職務評価制度 (Local Government Single Status Job Evaluation Scheme) であり、二つめは、2004年の国民医療サービス (National Health Service: NHS) における労働協約「変化への課題－最終協約 (Agenda for Change－Final Agreement)」に基づいて NHS のすべての職種を対象に実施に移された職務評価制度 (NHS Job Evaluation Scheme) である³。

この問題関心の背景には、2006年度から 3 年計画で取り組んでいる科学研究費による研究「日本における同一価値労働同一賃金原則の実施システムの構築－男女平等賃金に向けて－」(基盤研究(B) 課題番号18310168、研究代表者 森ます美) がある。日本で適用可能な職務評価制度を開発することは、この研究の目的の一つである。

2. イギリス公共部門における平等賃金への胎動

イギリスは2005年に、「同一賃金法」(Equal Pay Act of 1970) 施行後30周年を迎えた(同法の施行は1975年)。同年の男女間賃金格差をみると、全女性雇用者の44%を占めるパートタイム女性労働者とフルタイム男性労働者の間には依然として41.0% (時給中央値) もの賃金格差 (フルタイム男性を100としたパート女性の賃金水準は59.0) が残っているが、フルタイム男女労働者間の賃金格差は17.1% (時給平均値) まで縮小している (男性を100とした女性の賃金水準は82.9。Equal value update 2006)。

-
- 2 日本からの NGO である WWN に対しこのようなセミナーを開催して下さった背景には、連合副事務局長の山口洋子さんがご紹介下さった労働組合会議 (Trades Union Congress: TUC) 執行委員の Sofi Taylor さんの支援があった。Taylor さんの所属は、UNISON スコットランド支部であるが、私たちの要請に応じてユニソン北西地区本部に繋いで下さった。また、私たちの訪問の意図をユニソン北西地区本部に伝え、9月13日のセミナーの具体化に尽力して下さい下さったイギリス・ラダム在住の WWN 会員、土生としえさんにも大変お世話になった。この場を借りてお礼を申し上げたい。
 - 3 NHS の労働協約並びに職務評価制度は、上級管理職、医師・歯科医を除いて NHS に直接雇用されるすべての労働者に適用される。

イギリスにおける男女平等賃金をめぐる近年の動向として注目されるのは、雇用審判所への同一賃金請求の急増である。雇用審判所が受理した申立て件数は、2004年度に8,229件であったが、2005年度には17,268件へと倍増し、さらに2006年度は44,013件へと急激に増加している（Employment Tribunals 2007）。

「近年の同一賃金に関する最も重要な進展は、公共部門における何100万ポンドもの同一賃金支払い請求の成功であった。この成功は、公共部門の賃金改革に弾みを付け、公的機関の雇用主は、もはや同一賃金の課題を無視することはできない状況に至っている」（Equal value update 2006）と指摘されるように、この背景には、公務員労組ユニソンが主導する地方自治体と国民医療サービス（NHS）における女性労働者からの大量の同一賃金請求と訴訟の申立てがある。

すべての地方自治体当局は、2007年3月31日までに1997年の「全国統一地位協約」に基づいて、同一価値労働同一賃金を原則とする統一した職務評価制度（Single Status Job Evaluation Scheme）を用いて賃金と職務等級を見直し、この結果に沿った新しい賃金制度を導入することを求められていた。しかし、ほとんどの地方自治体は、この期限までに新しい賃金構造を構築することができず、実施した自治体は30%に留まった。この一つの要因は、新しい賃金制度がもたらす地方自治体の賃金原資の増大にある。追加的な政府資金の提供を求める地方当局・労働組合と中央政府の賃金統制との間で緊張が強まっている。

こうした「協約」実行の遅れは、労働組合が組織した集団的な紛争を含む大量の同一賃金請求の提出をもたらした。2006～07年にかけて ACAS が斡旋・和解した地方自治体関連の同一賃金請求件数はおよそ56,000件にのぼり、雇用審判所に申し立てられた同一賃金訴訟も1万件以上に達している。ACAS は、2007～08年には、さらに大量の同一賃金請求に関する斡旋要求と訴訟が増大するだろうと予測している（ACAS 2007, pp.31-34）。

一方、イギリス最大の雇用主と言われる国民医療サービス（NHS）の労使間で2004年に締結された労使協約“Agenda for Change”に基づく大規模な賃金改革の推進も同一賃金請求増大の背景にある。上級管理職、医師・歯科医師を除いて NHS で働くおよそ130万人の従業員をカバーするこの「協約」は、「全国統一地位協約」と同様に同一価値労働同一賃金を保障する新しい「NHS 職務評価制度」によって職種別賃金等級（率）を設定するものである。

しかも「全国統一地位協約」が、地方自治体に対して統一した職務評価制度の使用を強制しなかったのに対し、NHS の使用者に対しては、新しい職務評価制度の使用が義務づけられている。2006年1月末までに96%の労働者が“Agenda for Change”に基づく賃金率を適用されたと言われているが（Equal value update 2006）、この改革は、以前は異なる交渉グループに属していた職業間でのさまざまな矛盾を明らかにした。これらと関わって、NHS の使用者に対しておよそ15,000件の申立てが雇用審判所に提起されている（ACAS 2007）。

さらに皮肉なことに、NHS における「協約」の実行は、何千件もの同一賃金請求を引き起こしたと言われる。“Agenda for Change”の職務評価によって過去に低く支払われて

きたことが明らかになった労働者グループは、法律上の規定に基づいて使用者へのバックペイの請求を開始した。同「協約」によれば、バックペイは2004年10月1日から支払われ、それ以前には遡及しないとされたが、同一賃金法によれば、個人は、請求を提起した日から6年間のバックペイを請求できたからである。

2004年8月にNHSの労働組合は、過去の賃金差別に対して法的な請求権を持つ女性組合員のためのバックペイに関する連結請求を提起した。ユニソンと提携するトンプソン法律事務所（THOMPSONS SOLICITORS）は、同一賃金ユニットをスタートさせ、2006年3月末までに、全国規模でNHSのバックペイに関する11,000件の訴訟を提起している（Equal value update 2006）。

イギリス公共部門における同一価値労働の原則に基づく同一賃金獲得への胎動は、公務員労組ユニソンの強力なリーダーシップと深く関わっている。9月13日に、ユニソン北西地区本部でのセミナーで、「同一賃金を達成する戦略における労働組合の役割」について報告したKeith Westleyが、ユニソンの同一賃金戦略の目的は、「団体交渉によって公正な同一賃金を保障すること」にあり、その具体的戦略は、第1に、組合員・使用者・政府・組合活動家に対する「教育」、第2に、職務評価に基づく賃金と職務等級の再調査、職務評価体系の労使共同での実施を推進するための「交渉」、第3に、特定の対象での大量訴訟など「訴訟」であると語っていたのが印象的であった。

3. 地方自治体の全国統一職務評価制度：LGJES

通称LGJES（Local Government Single Status Job Evaluation Schemeの略称）とも呼ばれる全国統一職務評価制度は、1997年の地方自治体労働者の賃金と労働条件に関する「全国統一地位協約」で合意された、150万人のすべての地方公務員を対象とする職務評価制度である。それは、建築家から清掃作業員、法律家から学校給食スタッフに至ると例示されるようにあらゆる職種に適用可能である。

目的と特徴

この職務評価制度の目的は、“Single Status”に象徴されるように、それ以前の肉体労働者、管理労働者、専門労働者、技術労働者、事務労働者毎のそれぞれ異なる非常に階層的な職務評価方法に代わってすべての職種に同一の職務評価制度を設定することにある。LGJESは、公務部門の肉体労働者と管理・専門・技術・事務労働者から成る労働組合と地方自治体使用者で構成する全国合同協議会（National Joint Council：NJC）での合意の下に、労使が共同して設計し、その連携の下に運営されている唯一の制度である。職務評価ファクターは、地方自治体の広範囲な職業を考慮して設計されたユニークなもの指摘され、機会均等委員会がその開発を歓迎したと伝えられるように、ジェンダーバイアスや、人種、性、宗教上の信念、年齢、障害に基づく差別を受けないように設計されている（GMB, T&G, UNISON 1998, UNISON 2005）。

職務評価ファクターとウェイト

職務評価ファクターは、表2に示したように「知識・技能 (Knowledge and skills)、負荷の要請 (Effort demands)、責任 (Responsibilities)、環境による要請 (Environmental demands)」の4大ファクターのなかに13項目のサブファクターが置かれている⁴。この4大分類は、カナダ諸州、アメリカ合衆国などで一般的に見られるものである。ファクターの詳細な定義は、「全国統一地位協約」を納めた『緑書』(the Green Book, NJCLGS 1997)に所収の職務評価制度の「ガイダンス」で与えられている⁵。

表2 地方自治体の全国統一職務評価制度の評価ファクター・ウェイト・レベルの得点

ファクター	ウェイト (%)	評価レベルと得点								最高得点計
4大ファクター・13サブファクター	100.0	1	2	3	4	5	6	7	8	1,000
知識・技能	38.4									384
1.知識	16.3	20	40	60	80	100	121	142	163	163
2.精神的技能	7.8	13	26	39	52	65	78	—	—	78
3.人間関係・コミュニケーション技能	7.8	13	26	39	52	65	78	—	—	78
4.身体的技能	6.5	13	26	39	52	65	—	—	—	65
負荷の要請	25.4									254
5.決定と独立性	10.4	13	26	39	52	65	78	91	104	104
6.身体的負荷	5.0	10	20	30	40	50	—	—	—	50
7.精神的負荷	5.0	10	20	30	40	50	—	—	—	50
8.感情的負荷	5.0	10	20	30	40	50	—	—	—	50
責任	31.2									312
9.人に対する責任	7.8	13	26	39	52	65	78	—	—	78
10.従業員の管理・監督・調整に対する責任	7.8	13	26	39	52	65	78	—	—	78
11.金銭的資源に対する責任	7.8	13	26	39	52	65	78	—	—	78
12.物的資源に対する責任	7.8	13	26	39	52	65	78	—	—	78
環境による要請	5.0									50
13.労働環境	5.0	10	20	30	40	50	—	—	—	50

注) 表中の一の表記は、当該ファクターには、該当するレベルが設定されていないことを示している。
出所) Local Government Employers (2000). 本表の出所の詳細については本稿の注4を参照されたい。

ここでは、ファクター名からはその内容が類推しにくい「精神的技能 (Mental skills)」と「決定と独立性 (Initiative and independence)」に着目する。定義によれば、「精神的技能」とは、デザイン、人を扱う職業、政策・方法の開発などの仕事に要請される「分析的・問題解決技能、判断技能、創造力・開発力、計画・戦略技能」を指している。通常、問題

4 表2作成の元資料である2000年7月発行の“Circular3”は、使用者団体である Local Government Employers のホームページにある [Job evaluation scheme documentation (<http://www.lge.gov.uk/lge/core/page.do?pageId=53126>)] に掲載の “List of joint documentation (PDF 20kb)” (List の文書名 “Local Government Single Status Job Evaluation Scheme (LGJES) Documentation”) のなかに含まれている。

5 『緑書』(the Green Book) の全文はウェブ上で取得することができなかった。ファクターの詳細な定義は、同書「4.1 職務評価制度」の「1.1-1.10 General Factor Guidance Notes」に含まれている。[http://www.lge.gov.uk/lge/aio/52755\(2007/9/25\)](http://www.lge.gov.uk/lge/aio/52755(2007/9/25))

解決力・判断力といった用語で表現されているものに相当している。

「決定と独立性」は、邦訳自体が難しいが、「その仕事の従事者が、決定を下し、独立した行動を取ることができる範囲」で評価される。視点を変えれば、「方針や前例、手続きや規則によって職務の担当者が受ける指揮・監督の性格と水準が考慮」されるファクターである。その職務が有する裁量に通じるものと解釈できるが、これまでの筆者の経験では、裁量は責任と表裏の関係で把握され、職務の裁量性は、4大ファクターの「責任」のなかに置かれることが多かったが、ここでは「負荷の要請」に位置づけられている。より詳しい検討が必要である。

一方、広範囲な地方自治体業務の多種多様な責任を考慮して、「責任」が、4つのサブファクターに区分されていることに注目したい。職務評価制度のガイダンスは、例えば、老人ホームの管理業務は、居住者の健康と福祉に対する責任（人に対する責任）、スタッフの監督と調整に対する責任（従業員の管理責任）、予算上の責任（金銭的資源に対する責任）、および居住者の記録に関する責任（物的資源に対する責任）といった一連の責任が求められ、それぞれが個別に考慮されなければならないと述べている。

またこの制度では、「精神的負荷」と「感情的負荷」を区分している。「感情的負荷」は、特に対人サービス職種の特性から生ずる要請をカバーし、これと対照的に、「精神的負荷」は、労働の特性から生ずる要請をカバーする。感情的負荷は、感情的な重圧に起因するものであり、職務の従事者に狼狽や悲しみや怒りの感情をもたらすようなものとされ、対人サービス職種では無視できない重要な評価要素である（森 2005, p.198）。

次に、評価得点のウェイトの特徴をみると、①「知識・技能」が40%弱と最も高く、次いで「責任」が30%強で、この2領域で70%を占めている。この配分自体は妥当な印象を受けるが、②屋外での現業労働などを思い浮かべると、「労働環境」のウェイトが5%というのは低すぎる気がする。サブファクターでみると、③「知識」が16.3%と高く、重視されていることがわかる。これに「決定と独立性」の10.4%が続き、「負荷の要請」に関わる他のサブファクターの2倍以上のウェイトが掛かっている。つまり、仕事の遂行に求められる「知識」とその遂行過程でどの位自己の判断・決定の下に、独自に仕事を進めているかがポイントとなる職務評価システムといえる。④「知識・技能」の「知識」を除く他の3ファクターと「責任」の4ファクターにほぼ等しいウェイトが置かれている。この点の妥当性については、今後、さらに検討してみたい。

評価レベルの区分

最後に、各サブファクターの評価レベルについて触れると、表2から明らかなように、全体として評価レベルの数が多いことである。最低でも5段階であり、13ファクターのうち6ファクターで6段階、高いウェイトが付されていた「知識」と「決定と独立性」では8段階評価となっている。

評価レベルの区分を細かくすることは、評価の精度を高める反面、その前提となるレベ

ルの定義づけを困難にし、曖昧なレベルの定義が当該ファクターの職務評価を難しくすることにもなりかねない。8段階に区分された職務に要請される「知識」のレベルはどのように定義されているのだろうか。「ガイダンス」によって紹介したい。

まずはじめに評価ファクターとしての「知識」は、「職務に要求される技術的、専門的、手続き上および組織上のすべての知識をカバーしている。具体的には、計算能力、読み書き能力、設備や機械についての知識、概念や思想、他の文化や言語、理論、技術、政策、手続きや実行についての知識」を含んでいる。

職務の評価に当たっては、「知識の広さ・多様性・範囲および要求される理解の深さや複雑性」が考慮され、各レベルの定義は次のように与えられる。下線を付した部分が、その一つ下のレベルの定義と異なる部分である。

- レベル1：職務は、限られた数の作業手順とそれに関連する基本的な道具や機器の操作に関する知識を必要とする。職務の従事者は、口頭また書面での簡単な指示に従うことができ、基本的作業記録を残すことが求められる。
- レベル2：職務は、一定範囲の作業手順とそれに関連する道具や機器の操作に関する知識を必要とする。職務の従事者は、基本的な読み書き能力や計算能力を必要とする。
- レベル3：職務は、個別ないしは結合した比較的複雑である一定範囲の作業手順とそれに関連する機器や道具の操作に関する知識を必要とする。読み書き能力と計算能力が必要とされる。
- レベル4：職務は、ある技術的または専門的領域に亘る主に実施上、手順上の知識、あるいは同等レベルの組織的、手続き的、政策的な知識を必要とする。
- レベル5：職務は、ある専門的領域における理論的かつ実施上、手順上の知識、あるいは同等レベルの組織的、手続き的、政策的な知識を必要とする。
- レベル6：職務は、ある専門的領域に亘る高度な理論的、実施上、手順上の知識、あるいは同等レベルの組織的、手続き的、政策的な知識を必要とする。
- レベル7：職務は、ある専門的領域に亘る高度な理論的、実施上、手順上の知識およびそれに関連する組織の政策、実行と手順についての詳細な知識、あるいは同等レベルの組織的、手続き的、政策的な知識を必要とする。
- レベル8：職務は、ある専門的領域に亘る高度な理論的、実施上、手順上の知識およびあれこれの専門諸領域についての関連する組織の政策、実行と手順についての詳細な知識、あるいは同等レベルの組織的、手続き的、政策的な知識を必要とする。

上述の「知識」についての諸レベルの定義は13ファクターのなかの一例に過ぎない。しかし、これに限っても具体的な職種・職務の評価においてその職務が求める「知識」が、

上述の8段階のうちいずれのレベルかを判断することは必ずしも容易とはいえない。また、職務に要求されるレベル1の「知識」(20点)とレベル8の「知識」(163点)の得点差が8倍に及ぶことの妥当性なども今後、検討したい課題である。9月のイギリスでの質疑やインタビューでは、こうした詳細な内容にまで立ち入って聴き取る余裕はなかった。

4. 国民医療サービスの職務評価制度—NHS Job Evaluation Scheme—

次いで、国民医療サービスの職務評価制度“NHS Job Evaluation Scheme”(以下、NHSJESと省略)に着目したい。すでに述べたように2004年10月に実施に移されたこの職務評価制度は、同年、健康省・国民医療サービス連合・労働組合と専門職団体の政労使三者間で結ばれた労働協約「変化への課題—最終協約 (*Agenda for Change—Final Agreement*)」(Department of Health 2004a)に基づいている。しかし、NHSの賃金制度改革が課題として明確に提起されたのはそれより数年遡る'90年代の末であった。

背景と制度の平等性

政府は1999年に、『変化への課題—国民医療サービス賃金制度の現代化』(*Agenda for Change: modernising the NHS pay system*)と題する報告書を発行した。この報告書では、次の3点が提案された。第1は、医療サービス部門の労働者の賃金と労働諸条件の見直しを支援するための国民医療サービスのすべての職種を対象とする単一の職務評価制度の提案、第2は、①医師・歯科医師用、②賃金検討団体(Pay Review Body)によってカバーされる専門職グループ用、③賃金検討団体によってカバーされないそれ以外の労働者用の3つの賃金表(pay spine)の提案、第3に、専門職グループの賃金表を対象とする賃金調査団体に対する幅広い委任であった。

報告書の背景には、国民医療サービスにおける80年代以降の職種領域毎の賃金制度の改定と、その結果としての90年代半ばのさまざまな賃金・等級制度の乱立状況があった。しかもそれらの賃金・等級制度は、新しく登場する職種に適応できない、技術の発展や労働組織の変化に迅速に対応できない、外部労働市場に対応できない、さらに労働組合の側からも、国民医療サービス本来の賃金制度は、他の公共部門に比較して低い賃金をもたらしていると思われるなど、幾つかの深刻な欠陥を持っていた。

こうしたなかで賃金制度の現代化の一つの理由は、すべての労働者に同一価値労働同一賃金を保障することにあった。したがって、職務評価制度は、設計と実行の双方において、公正で差別的ではないことを保障するためのあらゆる努力が払われた。

具体的には、平等性を確保するNHSJESの設計上の特徴として次の点が指摘されている。

- ・すべての職種の特徴が公正に評価されるために十分な数の職務評価ファクターを備えている。
- ・女性職の特徴が公正に評価されるための特有な評価ファクター含んでいる。例えば、

コミュニケーション・人間関係技能、身体的技能、患者や顧客に対する責任、感情的負荷などのファクターである。

- ・評価ファクターのレベルの定義においては、間接差別をもたらすかも知れない職務上の特徴に言及することを避けている。例えば、知識のファクターでは、直接に資格について言及すること、身体的技能では、試験された技能に言及することなどを避けている。
- ・得点とウェイトは、特定の評価結果の達成という目的ではなく、一連の性に中立な原則に従って設計されている。例えば、責任のすべての評価ファクターには、いずれか一つの責任の形態がより重要なものとして評価されることを避けるために、等しいウェイトづけがなされている。

他方、制度の実施手続きでは、平等を確保する措置として次の特徴が指摘される。

- ・すべての職種が、分析的な方法で全国基準職務一覧表と比較され得るための詳細な照合の手続き
- ・職務の照合委員会のメンバー、職務分析担当者、職務評価者すべてに対する平等の課題やバイアスの回避についてのトレーニング
- ・地方での評価に対してすべての関連情報の利用を保証するために詳細な職務分析質問票の作成

などである（Department of Health 2004b, pp.3-7）。

職務評価ファクターの多様性

上述の視点から設計された NHSJES の職務評価ファクターは、表 3 に示したように、16 項目のファクターから構成されている⁶。表 2 の LGJES に比べ、サブファクターが 3 項目多いのみならずそこには固有の特徴が指摘できる。第 1 は、いわゆる大括りの大ファクターが、「知識、技能、責任、行動の自由度、負荷と環境」の 5 分野からなっていることである。「知識」と「技能」の分離、「負荷」と「労働環境」の統合、「行動の自由度」の設定など従来の区分との違いが見られる。第 2 に、サブファクターに注目すると、従来の多くの職務評価制度でみられた「知識」（knowledge）は「知識・教育・経験」（knowledge,

⁶ Department of Health (2004b) によれば、NHSJES のファクター分類は、従来のまず大ファクターを設定し、そのなかにサブファクターを設けるという発想に立っていないように思われる。前掲文献中の“2. Factor Plan and Guidance Notes”では、大ファクターについての説明はなく、16項目のファクターの解説が順次行われている。後の“4. Job Evaluation Weighting and Scoring”の項で、はじめて表 3 に記載した 5 つの大項目に沿ってウェイトを換算するとこの比率（表 3 参照）になると付記されているのみである。しかし、本稿の表 3 では、NJCJES をはじめ通常採用される大ファクター・サブファクターという枠組みとの比較・検討を行う視点から、従来の形式に合わせて作表した。また、ファクターの順序は、1 番目が「コミュニケーション・人間関係技能」、2 番目が「知識・教育・経験」となっているが、大ファクターに分類する便宜上、その順序を入れ替えている。

training & experience) とその内容が豊富化され、「技能」には LGJES の「精神的技能」に相当する「分析力・判断力」(Analytical and judgemental skills) と、新たに「企画力・組織力」(Planning and organisational skills) といったファクターが置かれている。一方、「責任」では国民医療サービスという部門・業務の性格を反映した「患者や顧客の世話に対する責任」(Responsibilities for patient/client care) や「仕事の方針・サービスの開発・実行に対する責任」(Responsibilities for policy and service development implementation) が設定され、「情報資源」や「研究・開発」に対する責任 (Responsibilities for information resources, Responsibilities for research and development) などの現代的な職務特性に対応するファクターがみられるなど、評価ファクターの多様性が指摘できる。

表 3 国民医療サービスの職務評価制度の評価ファクター・ウェイト・レベルの得点

ファクター	ウェイト (%)	評価レベルと得点								最高得点計
		1	2	3	4	5	6	7	8	
5分野・16サブファクター	100.0	1	2	3	4	5	6	7	8	1,000
知 識	24.0									240
1.知識・教育・経験	24.0	16	36	60	88	120	156	196	240	240
技 能	24.0									240
2.コミュニケーション・人間関係技能	6.0	5	12	21	32	45	60	—	—	60
3.分析力・判断力	6.0	6	15	27	42	60	—	—	—	60
4.企画力・組織力	6.0	6	15	27	42	60	—	—	—	60
5.身体的技能	6.0	6	15	27	42	60	—	—	—	60
責 任	36.0									360
6.患者や顧客の世話に対する責任	6.0	4	9	15	22	30	39	49	60	60
7.仕事の方針・サービスの開発・実行に対する責任	6.0	5	12	21	32	45	60	—	—	60
8.金銭的・物的資源に対する責任	6.0	5	12	21	32	45	60	—	—	60
9.人的資源に対する責任	6.0	5	12	21	32	45	60	—	—	60
10.情報資源に対する責任	6.0	4	9	16	24	34	46	60	—	60
11.研究・開発に対する責任	6.0	5	12	21	32	45	60	—	—	60
行動の自由度	6.0									60
12.行動の自由度	6.0	5	12	21	32	45	60	—	—	60
負荷と環境	10.0									100
13.身体的負荷	2.5	3	7	12	18	25	—	—	—	25
14.精神的負荷	2.5	3	7	12	18	25	—	—	—	25
15.感情的負荷	2.5	5	11	18	25	—	—	—	—	25
16.労働環境	2.5	3	7	12	18	25	—	—	—	25

注) 表中の一の表記は、当該ファクターには、該当するレベルが設定されていないことを示している。
出所) Department of Health (2004b), pp.49-50 から作成。

これらのうちファクター名からはその内容が類推しにくいと思われる次の3項目について定義を紹介したい。一つは「知識・教育・経験」ファクターである。このファクターは、職務上の責任を十分に果たすために要求されるすべての形態の知識を評価するとされ、そこには理論上・実践上の専門的・技術的な知識、職務に関連する方針や実行・手続きに関する知識が含まれる。教育・経験では、正規の教育水準だけでなく正規の学習過程以外で得られた同等水準の知識や、職務上の責任を果たすために必要な実際的な経験も考慮され

る (Department of Health, 2004b, p.11)。

二つめに、「仕事の方針・サービスの開発・実行に対する責任」ファクターでは、仕事に関わる方針やサービスの実行と開発に関する職務上の責任が測定される。具体的には、責任の性質や職務担当者の関連する意思決定過程への貢献の範囲と程度、またその方針やサービスが職務、部門、理事会、公社・雇用組織全体などに関連しているかどうか、またその責任を他の従事者とどの程度分担しているかなどが考慮される (ibid., p.20)。

最後は「行動の自由度」であるが、このファクターは、職務の担当者が自分自身の行動および他の人々の行動に対して求められる責任の範囲、また主導権を発揮し、自主的に行動できる範囲を評価する。すなわちこのファクターでは、①職務担当者の行動の自由に対して、例えば、指導者による管理、指示・手順・慣行・方針、技術的または職業上の実行規則や倫理上のガイドライン、仕事の性質や作動するシステム、組織内での仕事の位置などによって課されるあらゆる制約が考慮される。また、サービスの提供に関する現行の法律上のあらゆる責任も考慮される (ibid., p.33)。

ウェイトと評価レベル

次いで NHSJES の特徴の第3は、評価ファクターへのウェイトの配分についてである。

表3に明らかなように、16ファクターのなかで「知識・教育・経験」のウェイトが24%と突出して高く設定されている。それ以外の「技能」関連の4ファクターおよび6項目の「責任」に関するファクター、「行動の自由度」のウェイトは一律6%と変化がなく、他方、「負荷」と「労働環境」の各ファクターのウェイトはわずか2.5%と非常に低い。

これを大ファクターの5分野で括ってみると、最もウェイトが高いのは「責任」で36%、次いで「知識」と「技能」が各24%となり、通常よくみられる「4大ファクター：知識・技能、負荷、責任、労働環境」に即して換算すると、「知識・技能」(48%)と「責任」(36%)の計が84%にもものぼる、「知識・技能と責任」偏重型の配分となっている。医療サービス部門には、看護職やケアワーカーなど典型的な女性職である対人サービス職種が多く含まれており、上述の「女性職の特徴が公正に評価される」という平等性を確保する視点からみると、確かにこれらの職種に特に要求されるコミュニケーション・人間関係技能、身体的技能、患者や顧客に対する責任、感情的負荷などのファクターが設定されているとは言え、これらの職種において決して軽くはないはずである身体的・精神的・感情的負荷と労働環境を含む「負荷と環境」へのウェイト配分がわずか10%と低いのは、非常に疑問に思われるところである。今後、さらに詳しい検討を加えていきたい。

一方、評価レベルの段階は、LGJESに類似して最低4段階から最高8段階に区分されている。ここでもウェイト配分と関わって「知識・教育・経験」の最高得点(240点)が目立つが、着目したいのはレベル間の得点差である。まず最低(16点)と最高(240点)レベルの得点差は224点で15倍と非常に大きい。しかもレベル間の得点差は20、24、28、32、36、40、44点とレベルが高くなるほど大きく設定されている。通常、レベル間の得点

差が等しく設定される場合が多いことからしても特徴的である。このことは、「知識・教育・経験」へのウェイトが高いことと相俟って、このファクターでの評価の如何が職種・職務の全体の評価に及ぼす影響が大きいことを示している。

このレベルが高くなるほどレベル間の得点差が大きくなる傾向は、得点差に多寡はあるものの他のすべてのファクターで踏襲されている。その結果、NHSJESによれば、論理上、職種・職務のトータルの評価点は最高1,000点に対して最低は86点と11.6倍の差が開くことになる。これが、国民医療サービスにおける女性職の評価にどのような影響

を及ぼすのか気になるところであるが、賃金に直結する職務評価の点数帯（バンド）は表4のように最低160点以下から最高721以上－765点以下の12ランクに区分されている。

いずれにしても NHSJES が女性職にとって平等を保証するシステムであるか否かは、職務評価結果の実態を踏まえた分析が必要であろう。

表4 賃金ランクと職務評価得点の範囲

賃金ランク	職務評価得点
1	0—160
2	161—215
3	216—270
4	271—325
5	326—395
6	396—465
7	466—539
8a	540—584
8b	585—629
8c	630—674
8d	675—720
9	721—765

出所) Department of Health (2004b),
p.51 から作成。

5. 小括—日本における職務評価制度の構築に向けて

冒頭述べたように現在進行中の科学研究費による研究「日本における同一価値労働同一賃金原則の実施システムの構築—男女平等賃金に向けて—」の課題の一つは、日本に適用可能な職務評価制度を構築し、提案することにある。2007年度は、そのための実証的モデルケースとしてスーパーマーケット・生協店舗など小売業における販売職・加工職等と、医療・介護など対人サービス業における看護師・ケアワーカー・ヘルパーなどを対象に職務分析・職務評価の調査・研究を行っている。

本稿で検討したイギリス公共部門の2つの職務評価制度のうち、特に後者の国民医療サービスの職務評価制度は、職務評価ファクターをはじめ筆者らの研究にとって非常に示唆に富むものである。本稿での検討に基づきながらさらに2つの制度に深い分析を加え、科研費研究に活かしていきたい。

今日、日本において同一価値労働同一賃金原則の適用対象は、正規男女労働者間の職種・職務のみならず、ここ10年間に急速に増大したパートタイマーはじめ非正規労働者と正規労働者の職種・職務間へと重点を移している。前述のイギリス公共部門の職務評価制度は、言うまでもなくパートタイマーにも同じく適用されるものであり、特に、パートタイム労働によって行われる職務を評価する場合には、それらをフルタイム労働による職務と異なっており取り扱うことを避けるために注意が払われねばならないこと、そのことが、女性職に対する差別を排除するために必要であることが指摘されている。

一方、イギリスでは、2006年2月16日に新しい法律である「2006年平等法（Equality Act

2006)」が制定された。この法律の目的は、第1に、平等・人権委員会（the Commission for Equality and Human Rights : CEHR）の設立⁷、第2に、宗教・信条による差別の禁止、第3に、性的志向を理由とする差別を禁止する条項の創設、そして第4に、公共機関に対して男女間の機会の平等を促進する義務（the gender duty）を創設し、公務の遂行における性差別とハラスメントを禁止することにある⁸。

本稿の課題と関わってこの法律の最大のポイントは、公共機関に対して課される“gender duty”である。今後、この法の効果が雇用・労働の場面でどのような成果となって現れるか注目していきたい。

最後に、今回のイギリスでのインタビューを通して感じた落差は、男女同一賃金の実現に向けて前進する公共部門とは対照的に民間企業での平等賃金への動向が全く把握できなかったことである。9月17日に訪問したロンドンのACAS本部でのインタビューによれば、ACASが斡旋・仲介する案件の95%は公的部門の労働者からの申立てであるという。民間企業では、女性労働者は同一価値労働の比較対象となる男性労働者の賃金額がわからない、職場に労働組合がない、同一賃金請求の申立てをしたら企業内で仕返しやハラスメントに遭うなどの理由から目立った動きは少ないという説明であった。

日本の民間企業における男女間賃金格差を研究テーマとしてきた筆者は、民間部門はいずれも大差なしという感想を抱いたが、改めてイギリスの「見えなかった」民間企業における男女平等賃金の動向を探ってみたいという思いが生じた。今後の研究課題の一つとしたい。

引用文献

森ます美（2005）『日本の性差別賃金－同一価値労働同一賃金原則の可能性－』有斐閣

ACAS (2007) “Acas Annual Report and Accounts 2006/07.”

[http://www.acas.org.uk/media/pdf/7/a/Acas_Annual_Report_Accounts2006-07\(FINAL2AUG07\).pdf](http://www.acas.org.uk/media/pdf/7/a/Acas_Annual_Report_Accounts2006-07(FINAL2AUG07).pdf)(2007/8/29)

CEACR (2007) “Individual Observation concerning Equal Remuneration Convention, 1951 (No.100) Japan (ratification: 1967) Published: 2007.” <http://www.ilo.org/ilolex/gbe/ceacr2007.htm> (2007/04/09)

Department of Health (2004a) *Agenda for Change – Final Agreement*.

http://www.dh.gov.uk/en/Publicationsandstatistics/Publications/PublicationsPolicyAndGuidance/DH_4095943 (2007/9/25)

Department of Health (2004b) *NHS Job Evaluation Handbook Second Edition*.

7 これまでの機会均等委員会（the Equal Opportunities Commission）、人種平等委員会（the Commission for Racial Equality）、障害者権利委員会（the Disability Rights Commission）が統合された新しい平等・人権委員会は、既存の3つの委員会の役割を担うだけでなく、さらに性的志向、宗教・信条、年齢による違法な差別に立ち向かい、これらの領域での平等を促進する責務を負うことになる。

8 「2006年平等法」については、“Explanatory Notes to Equality Act 2006”を参照した。この資料はOffice of Public Sector Information (OPSI) のホームページから入手した。
<http://www.opsi.gov.uk/acts/en2006/2006en03.htm> (2007/09/11)

http://www.dh.gov.uk/en/Publicationsandstatistics/Publications/PublicationsPolicyAndGuidance/DH_4090845 (2007/9/25)

Employment Tribunals (2007) "Employment Tribunal and EAT Statistics (GB) 1 April 2006 to 31 March 2007." http://www.employmenttribunals.gov.uk/publications/documents/annual_reports/ETSAS06-07.pdf (2007/9/6)

Equal value update (2006) *Equal Opportunities Review* (EOR), No.153, pp.5-19.

GMB, T&G, UNISON (1998) *Single Status in Local Government: The local government single status job evaluation scheme Trade union guidance*, London: GMB, T&G, UNISON.

Local Government Employers (2000) "Circular 3." <http://www.lge.gov.uk/lge/aio/52749> (2007/9/25) 注4参照
NJCLGS: National Joint Council for Local Government Services (1997) *Green Book: the National Joint Council for Local Government Services Agreement on Pay and Conditions of Service*, London.

UNISON (2005) *Single Status: Trade union side guide to local government grading and pay, 2005 Edition*, London: UNISON.

(もり ますみ 大学院生活機構研究科福祉社会研究専攻教授)